

أثر الحوافز على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة سابك بالرياض (دراسة حالة)

أسم الطالب:

عبدالله سليمان العليان

الرقم الجامعي:

2021205445

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

الشكر والتقدير

الحمد لله صبحه و عشية و الشكر له على نعمه الكثيرة التي لا تحصى و لا تعد، و له الحمد الذي وفقنا وأعطانا الصحة لإتمام هذا العمل، ففرجو منه النجاح والتوفيق، اللهم صلى وسلم و زد و بارك على حبيبنا محمد صلى الله عليه أفضل صلوات الله و سلم، يطيب لنا أن نوجه ونقدم الشكر للأستاذة الفاضلة منى مصطفى العشري لتحملها عناء الإشراف على هذه المذكرة والذي لم تبخل علينا أن تقدم لنا الكثير من المساعدة والنصائح، فأسأل الله العلي العظيم والقدير أن يجزيها عن هذا خير الجزاء و أن يمن عليها بمزيد من الصحة و العافية و الأمن و الأمان ، كما يطيب لنا كذلك أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان للسادة أعضاء جامعة ميداوشن بقبولهما مناقشة و إثراء هذه المذكرة فلهما منا جزيل الشكر، و ختاماً نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، فأسأل الله لنا و لهم جميعاً أن يجعل هذا الجهد في ميزان الحسنات، وأن ينفعنا بما عملنا و يزيدينا علماً.

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى من كانوا لي العون والسند، إلى من غمروني بحبهم وتشجيعهم، إلى من كانوا لي مصدر إلهام ودافع للتقدم

إلى والديّ العزيزين، اللذين لم يتوانوا لحظة عن تقديم الدعم والرعاية،
وغرسوا في نفسي قيم الاجتهاد والمثابرة. لقد كنتم دائماً القدوة والمثل
الأعلى، وتضحياتكم لن تُنسى أبداً. كل خطوة خطوتها في هذه الرحلة هي
ثمرة إيمانكم بي ودعواتكم المستمرة.

إلى أمي الحبيبة، التي كانت القلب النابض بحبها وصبرها، وأبي العزيز
الذي زرع في نفسي القوة والعزيمة. بدونكما لم يكن لهذا الإنجاز أن
يتحقق.

إلى أساتذتي الأفاضل، اللذين لم يبخلوا بعلمهم ومعرفتهم، ووجهوني بعناية
وحكمة. لكم مني كل التقدير والامتنان على ما قدمتموه لي من علم ودعم.

إلى زملائي وأصدقائي، اللذين شاركوني رحلة العلم والعمل، واللذين كانوا
دائماً بجانبني في لحظات الفرح والتحدي. شكري وامتناني لكم لا حدود له.

إلى كل من وقف إلى جانبي، آمن بي، وقدم لي الدعم النفسي والمادي.
أهديكم هذا العمل الذي كان ثمرة جهودنا المشتركة، راجياً أن يكون إضافة
علمية تساهم في خدمة المجتمع.

وأخيراً، إلى كل من يسعى للعلم والمعرفة، أهدي هذا البحث، وأتمنى أن
يكون دافعاً لكم للمثابرة والتقدم.

مستخلص الدراسة

Abstract

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير
2	الإهداء
3	مستخلص الدراسة
3	قائمة الاشكال
4	قائمة الجداول
5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة البحث
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
10	1.3. اهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري:
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. اسئلة الدراسة
12	1.5. اهداف الدراسة
13	1.6. فرضيات الدراسة
13	1.7. نموذج الدراسة
14	1.8. الدراسة الميدانية
15	1.9. مخطط المشروع المقترح
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17	2.1. المقدمة
20	2.2. مفهوم الرضا الوظيفي:
22	2.4. العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي:
24	2.5. الخاتمة
26	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
27	3.1. المقدمة
27	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
28	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
29	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
30	3.5. طريقة جمع البيانات
32	3.6. أنواع البيانات
33	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
34	3.8. الخاتمة
35	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

36	4.1. المقدمة
36	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
41	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
45	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)
47	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
49	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج
55	4.6. الخاتمة
56	قائمة المراجع
62	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
14	نموذج البحث. المصدر (الطالب ، 2024)	1
20	الاطار المفاهيمي . المصدر (Frankental 2001)	2
16	هيكل المشروع المقترح . المصدر (الطالب،2024)	3
29	منهجية البحث. المصدر (الباحث ، 2024)	4

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
30	مجتمع البحث	1
30	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
32	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل أثر الحوافز من اعداد الطالب	3
32	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الرضا الوظيفي من اعداد الطالب	4
38	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
42	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
44	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
45	دلالة المتوسطات الحسابية	8
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
48	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

ان احد المهام الاساسية لاي مسئول في التنظيم هو ضمان استمرار الاداء باعلى قدر من الكفاءة

والفاعلية. ولكي يتحقق ذلك فانه يجب عليه فهم دوافع وتصرفات وانماط سلوك العاملين ومداخل التأثير عليها. وبالتالي كيفية تحفيز الافراد ودفعهم بطريقة فعالة يترتب عليها اهداف المنظمة واهدافهم الذاتية.

والدوافع بالنسبة لسلوك الفرد هي المحرك، فلا معنى للسلوك بدون دافع. فعادة ما يسأل الإنسان نفسه عن السبب الذي دفعه للقيام بتصرف معين دون آخر، أو قد يوجه سؤاله إلى فرد آخر ما الذي دفعك للالتحاق بالجامعة؟ أو ما الذي دفعك لاختيار هذه المهنة تحديداً؟

إن علم النفس يهتم بدراسة السلوك الكلي أو المركب عند الفرد، والذي يتألف من عمليات عقلية معرفية (كالإحساس والإدراك واللغة والتفكير والتعلم والذاكرة والانتباه والتخيل والذكاء)، وظيفتها الأساسية معرفية، كذلك وصف السلوك وتنظيمه. وعمليات عقلية غير معرفية كالدافعية والانفعالات، إذ تتمثل وظيفة الدافعية الأساسية في تفسير السلوك المركب. (مجلة معارف, 17 ديسمبر 2014)

تسعى إدارة المنظمات المختلفة على الاهتمام بشكل كبير بالعنصر البشري العامل في هذه المنظمات، ولكي تستطيع المنظمة تحقيق النجاحات المستمرة في عملها عليها كبدائية أن تُحسن إختيار الافراد لإشغال التشكيلات الادارية المختلفة في المنظمة من جهة ومن جهة أخرى يجب البحث عن ما يمكن أن يدفع هؤلاء الافراد للعمل بشكل مُتفاني في مناصبهم وإثارة القدرات العملية الكامنة لديهم، من هنا نرى ان الإدارات العليا تسعى الى إيصال إنتاجية العاملين الى اقصى حد ممكن وكفاءة ممكنة.

ولكن هذه القدرات التي يملكها العاملين تحتاج الى ما يُحفزها لكي تعمل بأقصى الامكانيات الممكنة فعدم وجود الحافز لا يشجع العامل على إظهار كل القدرات والمهارات العملية لديه وبالتالي زيادة إنتاجيته، لأن وجود الحافز يزيد من شعور العاملين بالانتماء للمنظمة ومن ثم يزيد من إنتاجيتهم وبالتالي سيجعل العامل يعطي أفضل ما لديه من أداء. (أبو حيمد، محمد، 1111)

من هنا يبرز لنا مفهوم يلعب دور أساسي في تقوية دافعية العمل لدى العاملين إلا وهو مفهوم الحوافز لما له من تأثير كبير على سلوك الافراد إذا ما أُستُخدِمَ بصورة صحيحة حصداً لنتائجه بإمكانية وصول المنظمة الى الاهداف التي نتأمل من العاملين إنجازها، لكون الحوافز لها تأثير واضح في تحسين الإداء للعاملين ورفع إنتاجيتهم و يزيد من ولائهم للمنظمة، وبما ان الهدف الاساسي للمنظمة هو زيادة الإنتاج لذا فعليها أن تحقق التفاعل بين قُدرات الافراد العاملين لديها من جهة و بين الحوافز التي تقدمها لهم من جهة أخرى.

ويذكر القرآن الكريم بأساليب شتى من التحفيز التي من شأنها أن تدفع المسلم وتحفزه نحو العمل الصالح ومضاعفة الثواب كقوله تعالى: "مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا"، والتحفيز بالترغيب والترهيب كقوله تعالى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ"

وغيرها كالتحفيز بالأسوة الحسنة وبالقصص، كل ذلك لتحقيق المقصد العام من الشريعة الإسلامية والغاية من خلق الإنسان. إن اتباع هذا المنهج القرآني يُحقق الاستفادة من المورد البشري، فهو بمثابة القلب النابض لأي مؤسسة، إذ يُعتمد عليه بشكل رئيسي في تنفيذ برامجها وأنشطتها، وتحقيق رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها.

ويتوقف كفاءة أداء الموارد البشرية في المنظمات على عاملين أساسيين هما المقدرة على العمل، والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يملكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات، بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها بالتدريب. أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي من شأنها حث الأفراد على الارتقاء بالأداء. (اليدوي علي محمد البشير، 2020)

ويعتبر العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمات وأثنائها، والذي يحقق لها انفرادها وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى في بيئة تتسم بالمنافسة الشديدة والتغير السريع، وهذا ما دفع بأي منظمة إلى إعادة النظر في هذا المورد والاهتمام به لأنه يعد مصدر أساسي في نجاحها وتطورها أو فشلها أمام المنظمات الأخرى، ولكي تحافظ المنظمة على بقائها واستمرار عملها لابد لها من اختيار توليفة من الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية، والتي تتناسب مع ما يمتلكه العمال من قدرات ومهارات فنية وما يبذلونه من جهود أثناء إنجاز المهام المكلفين بها من قبل الجهاز الإداري، وهذا ما يشعرهم بالارتياح والرضا عن المنظمة، ويزيد من اقتناعهم بها، وعن طريق الحوافز تستطيع المنظمة الاحتفاظ بعمالها وضمان بقائهم فيها، مما يكسبها مكانة ذات أهمية وقيمة.

وتعتبر ظاهرة التحفيز من أهم المواضيع التي خاض فيها العلماء سواء الاقتصاديين أو النفسانيين والاجتماعيين لما لها من أهمية بالغة، فهي تنعكس مباشرة على تحقيق الأهداف والأبعاد المرسومة للمنظمة سواء بالسلب أو الإيجاب. فمن دون الدافع للعمل، فإن القدرة وحدها لا تكفي لكي يعمل الموظف بأكبر قدر ممكن من الكفاءة، حيث إن كفاءة الفرد تعتمد على عنصرين أساسيين:

1- القدرة على العمل

2- الرغبة في العمل

والقدرة على العمل بالمهارات والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الفرد، وكذلك الإعداد الشخصي والقدرات التي يتم تطويرها من خلال التعليم والتدريب. بينما تمثل الرغبة في العمل الدافع الذي يدفع سلوك الفرد في اتجاه تحقيق الأهداف، أهداف المنظمة عملية تحفيزية تتمثل في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الأفراد على تحسين أدائهم:

1.2. مشكلة البحث

أدت الحوافز إلى ظهور الكثير من التحديات لمدخلات الموظفين ومخرجاتهم في المنظمة، حيث يتسبب إهمال الهيكل الملائم في الحوافز الدافعة، والمكافآت، والفوائد مع الكثير من العدالة غير المتكافئة في إدارة مخطط الحوافز.

ومن المؤكد أن للحوافز تأثير مباشر على أداء العاملين، مما ينعكس على إنتاجيتهم سلبياً أو ايجابياً"، أو سوء جودة المنتج الجيد، أو تحسين جودة المنتج السيئ، وعدم الرضا عن العمل، أو انخفاض الروح المعنوية، والالتزام المنخفض، والتغيب، وقلة معدل دوران الموظفين للبقاء مع المنظمة، حيث إنتاجية الموظف الضعيفة تؤثر على المدخلات والمخرجات، على الرغم من الكمية الكبيرة من الأموال المستخدمة في هذه الحوافز والمكافآت، فقط عدد قليل من مديري الموارد البشرية قادرون على تبرير وقياس ما إذا كانت فعالة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

- صعوبة تحديد معيار موحد للحوافز والتي لها تأثير مباشر على أداء العاملين، مما ينعكس على إنتاجيتهم سلبياً أو ايجابياً"، أو سوء جودة المنتج الجيد، أو تحسين جودة المنتج السيئ، وعدم الرضا عن العمل، وقلة معدل دوران الموظفين للبقاء مع المنظمة بالمقارنة بالمنظمات الأخرى.
- كما أن إنتاجية الموظف الضعيفة تؤثر على المدخلات والمخرجات، على الرغم من الكمية الكبيرة من الأموال المستخدمة في هذه الحوافز والمكافآت، فقط عدد قليل من مديري الموارد البشرية قادرون على تبرير وقياس ما إذا كانت فعالة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

- تباين الحوافز في بيئة العمل الداخلية لأي منظمة يؤثر على تصرفات وسلوكيات الأفراد العاملين في مكان العمل، وفي نفس الوقت نجدها عبارة عن مزيج من المزايا المادية والأخرى المعنوية، ولها تأثير كبير على ما يؤديه العمال من وظائف

• لكل مؤسسة منظومة من الحوافر خاصة بها تختلف عن المنظمات الأخرى تساعد على تحقيق أهدافها المحددة والمراد الوصول إليها، وطبعاً هذا لا يتحقق إلا إذا تمكنت من تلبية وإشباع حاجات العمال سواء كانت مادية أو معنوية بما يشعرهم بالارتياح والاطمئنان في جانبهم النفسي والاجتماعي، وهذا ما يدفعهم إلى ممارسة الوظائف بشكل يرضى إدارة المنظمة

• عدم مساهمة بعض الحوافز في تطوير كل ما يمتلكه العمال من قدرات وكفاءات مهنية تعمل على رفع من مستوى الأداء الوظيفي ما يجعل المؤسسة تحافظ على بقائها واستمرارها أمام المنظمات الأخرى.

ونظراً لما تؤديه الحوافز من أدوار وتأثيرات على المنظمة والفرد العامل فإننا سنحاول في دراستنا هذه التطرق لهذا الموضوع من زاوية تأثير الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لدى العاملين

من خلال طرحنا للإشكالية بالسؤال الرئيس التالي: ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل للحوافز المادية تأثير على الأداء الوظيفي؟

2- هل للحوافز المعنوية تأثير على الأداء الوظيفي؟

كيف يمكن للبحث سد الفجوة:

- المساهمة في العمل على تطبيق نظام تحفيز شامل يراعي الاحتياجات والتطلعات المختلفة، والربط بين الأهداف الشخصية والمؤسسية
- إدراج بعض النظريات المفسرة للعلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي
- تقديم التغذية الراجعة والتوصيات العلمية بشكل دوري، والاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاواهم، والتعامل معها بشكل إيجابي مما يعمل على تطوير المهارات في مجال التحفيز، والتزويد بالمعارف والأساليب الحديثة في هذا المجال.
- نشر نتائج البحث في مجلات علمية محكمة ومشاركة النتائج مع الشركات والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية.

الخلاصة:

يمكن للبحث أن يساهم في سد الفجوة من النظرية والفجوة التطبيقية من خلال إجراء دراسة تجريبية للعمل على تطبيق نظام تحفيز شامل يراعي احتياجات وتطلعات الموظفين المختلفة، ويربط بين الأهداف الشخصية والمؤسسية وتقديم توصيات علمية للموظفين بشكل دوري للعمل على تطوير مهارات المديرين في مجال التحفيز، وتزويدهم بالمعارف والأساليب

الحديث في هذا المجال.

1.3. أهمية الدراسة

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية التي يعتمد عليها نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها فالمعدات الحديثة والخطط البارة والتنظيمات الإدارية السليمة لاتجدي الا اذا وجد العنصر البشري القادر على العمل والراغب فيه ومن هنا تأتي أهمية تقديم الحوافز المناسبة التي تحرك طاقات العاملين وتشجذ همهم وتدفعهم الى العمل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تسعى إلى:

- التعرف على درجة أهمية الحوافز بأنواعها وأثرها على الموظفين وعلاقة تقييم الأداء في تقديم الحوافز الإيجابية والسلبية.
- التعرف على علاقة بعض الحوافز المادية والمعنوية بموضوع الأداء الوظيفي للموظفين.
- المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الحوافز وأثرها على الأداء الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- مساعدة إدارة المنظمات الحكومية والخاصة في التعرف على أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للموظفين داخل هذه المنظمات.
- المساهمة في توفير مادة دراسية مقارنة لأثر الحوافز على الأداء الوظيفي داخل المنظمات الحكومية والخاصة.
- صياغة العديد من المقترحات والحلول لمعالجة ظاهرة ضعف الأداء الوظيفي داخل المنظمات والذي بدوره يؤثر على الإنتاجية.

1.4. أسئلة الدراسة

تعتبر الحوافز في بيئة العمل من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي. إن الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، تلعب دورًا حيويًا في تحفيز الموظفين لزيادة إنتاجيتهم والالتزام بأهداف المؤسسة. في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أنواع الحوافز المختلفة المقدمة في شركة سابك بالرياض وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

تعتبر شركة سابك من الشركات الرائدة في قطاع الصناعات البتروكيماوية، وتمتاز ببيئة عمل ديناميكية تتطلب مستويات عالية من الالتزام والكفاءة. ومن هنا، فإن فهم كيفية تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي في هذه الشركة يمكن أن يوفر رؤى هامة تساهم في تحسين سياسات الموارد البشرية وتعزيز الأداء العام للشركة.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك. تتضمن الحوافز المادية المكافآت النقدية، الزيادات في الرواتب، والبدلات المالية التي تمنح للموظفين بناءً على أدائهم وجهودهم. من ناحية أخرى، تشمل الحوافز المعنوية أشكال التكريم والتقدير، فرص التدريب والتطوير، والبيئة العمل الداعمة التي تعزز من روح الفريق والانتماء للمؤسسة.

من خلال هذا البحث، سنقوم بتحليل أنواع الحوافز المختلفة وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي. سنسعى لفهم العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الأداء الوظيفي، وكيفية تأثير كل منها على الرضا العام للموظفين. كما سنبحث في تفضيلات الموظفين لنوع معين من الحوافز وأيها يعتبر الأكثر تأثيرًا على رضاهم وأدائهم.

لتحقيق هذه الأهداف، سيتم طرح مجموعة من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي تساهم في تقديم صورة شاملة عن الوضع الحالي في شركة سابك. هذه الأسئلة ستساعد في تحليل البيانات التي سيتم جمعها من الموظفين، وتقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين سياسات الحوافز في الشركة.

وهذه الاسئلة المطروحة محل الدراسة

• السؤال الرئيسي الأول: كيف تأثر الحوافز على الرضا الوظيفي؟

← كيف يمكن ان تاتر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي؟

← كيف يمكن ان تاتر الحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي؟

← كيف يمكن ان تاتر الحوافز المتعلقة على الرضا الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف بحثية منها: فهم تأثير الحوافز المادية والمعنوية على رضا الموظفين الذين يعملون في شركة سابك في مدينة الرياض، وكذلك تحليل ودراسة أنواع الحوافز المختلفة التي يمكن أن تساهم بشكل إيجابي في زيادة الرضا الوظيفي. وبناءً على هذه الدراسة المهمة، سنكون قادرين على تقديم التوصيات اللازمة والملائمة لتحسين بيئة العمل داخل الشركة وتعزيز رضا الموظفين على مدى العمل الطويل. ونهدف أيضاً إلى تحسين المهارات القيادية للإدارة وتعزيز العمل الجماعي وتطوير البرامج والسياسات التي تعزز رضا الموظفين وإنتاجيتهم. (Akdere & Egan, 2020) كما نسعى لتعزيز العمل الحوافز المادية وتنمية رؤية استراتيجية للشركة، وتحقيق التوازن الأمثل بين حاجات الموظفين وأهداف الشركة في سبيل إيجاد بيئة عمل مثالية ومتوازنة لجميع أفراد الفريق. ونعمل أيضاً على تعزيز التفاعل بين الأعضاء وتعزيز التواصل الفعال، بالإضافة إلى توفير فرص التعلم والتطوير المستمر لتطوير مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. ونهدف أيضاً إلى تعزيز ثقافة الابتكار والاستدامة داخل الشركة، وتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع الممارسات اليومية للشركة. بالإضافة إلى ذلك، نعمل على تعزيز روح المبادرة والالتزام بالجودة وتعزيز قيم الشركة في مسعى مستمر لتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي والنجاح المؤسسي. أيضاً، نحن نعتزم توسيع نطاق الدراسة لتشمل المزيد من الشركات والمدن، بهدف فهم العوامل المؤثرة في رضا الموظفين وتحسينها بشكل أكبر. نحن نهدف لتحليل وتقييم بيانات العمل في الشركات المختلفة وتجميع المعلومات التي يمكن استخدامها لتعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم. سوف نقوم بإجراء مسح دقيقة ومقابلات شخصية مع الموظفين لفهم تجاربهم واحتياجاتهم وتطلعاتهم المستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، سنستخدم أساليب البحث المتقدمة والتقنيات الإحصائية لتحليل البيانات التي سنقوم بجمعها. سنقوم بتحليل العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ورضا الموظفين، وسنقدم نتائجنا وتوصياتنا في تقرير شامل يتضمن توضيحاً للاتجاهات والمعايير الفعالة التي يمكن تبنيها لتحسين رضا الموظفين في الشركات المستقبلية. سنعمل بجدية على تعميق فهمنا للعوامل المؤثرة في رضا الموظفين وتطوير نماذج وسياسات فعالة يمكن اتباعها لتحقيق بيئة عمل مثلى ومتوازنة. نتطلع إلى أن تساهم هذه الدراسة في رفع مستوى الوعي بأهمية رضا الموظفين وتعزيز الإدارة الفعالة في المؤسسات. باختصار، نحن ملتزمون بفهم تأثير الحوافز على رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل والنجاح المؤسسي.

سنستمر في العمل بجدية وإخلاص لتحقيق هذه الأهداف والمساهمة في تحسين رضا الموظفين والمؤسسات المستقبلية

- **الهدف الرئيسي الأول: دراسة تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي.**

- ← دراسة تأثير الحوافز المالية على الرضا الوظيفي.
- ← دراسة تأثير الحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي.
- ← دراسة تأثير الحوافز المتعلقة بين بالترقية والتطوير الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سابك بالرياض. تعتمد فرضيات الدراسة على تحليل الأدبيات السابقة والدراسات النظرية المتعلقة بموضوع الحوافز والرضا الوظيفي. سيتم التحقق من صحة الفرضيات من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية مختلفة.

فرضيات الدراسة

- **الفرضية الرئيسية الأول: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي.**

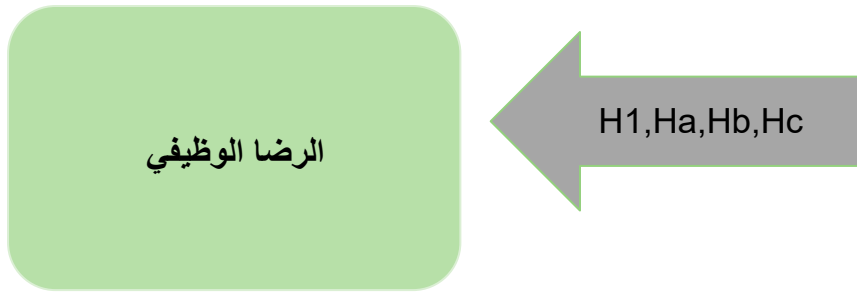
- ← هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي.
- ← هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي.
- ← هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي والرضا الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:

الحوافز

الحوافز المالية



الشكل 1: النموذج المقترح من المشروع من اعداد الطالب

1.8. الدراسة الميدانية

1. الغرض من الدراسة الميدانية:

الهدف من هذه الدراسة الميدانية هو تحليل تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لموظفي شركة سابك بالرياض. تستند الدراسة إلى الاعتقاد بأن الحوافز تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإنتاجية والالتزام، ومن ثم تحسين الأداء العام للشركة.

2. تصميم الدراسة:

تم تصميم هذه الدراسة لتكون وصفية وتحليلية، حيث تُستخدم الأساليب الكمية والكيفية لجمع البيانات. الأسلوب الكمي يتضمن استبيانات موجهة للموظفين لقياس مستويات رضاهم الوظيفي، بينما يشمل الأسلوب الكيفي إجراء مقابلات مفصلة مع مديري الأقسام لفهم كيفية تطبيق الحوافز وتأثيرها على العملية التشغيلية.

3. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ممثلة من موظفي شركة سابك، تشمل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان التنوع والشمولية، ولتعزيز دقة النتائج وعموميتها.

4. جمع البيانات:

تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات الإلكترونية وإجراء المقابلات الشخصية. الاستبيانات تتضمن مقاييس معيارية للرضا الوظيفي بالإضافة إلى أسئلة مخصصة تتعلق بتجربة الحوافز في سابك. المقابلات تركز على جمع تفاصيل أعمق حول تجارب الحوافز وتأثيراتها الملموسة.

5. تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، يتم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لتقييم العلاقات بين الحوافز والرضا الوظيفي. يشمل هذا التحليل الإحصائي الوصفي، تحليل التباين، وتحليل الانحدار لفهم الأنماط والاتجاهات، وكذلك لاختبار الفرضيات البحثية.

6. الأخلاقيات في البحث:

تم التأكيد على احترام الخصوصية والسرية في جميع مراحل البحث. جميع المشاركين قدموا موافقتهم المستنيرة قبل المشاركة في الدراسة، وتم ضمان عدم الكشف عن هوياتهم في أي من المنشورات أو العروض التقديمية.

7. القيود وتوصيات للبحوث المستقبلية:

تناقش الدراسة القيود التي واجهتها، مثل الاعتماد على البيانات الذاتية التي قد تخضع للتحيزات الشخصية. كما تقدم توصيات للدراسات المستقبلية، بما في ذلك استخدام تصاميم طولية لفهم تأثيرات الحوافز على الرضا الوظيفي على المدى الطويل.

1.9. مخطط المشروع المقترح

الفصل الاول : المقدمة و الإطار العام

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى فهم أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في شركة سابك في مدينة الرياض. يهدف هذا البحث إلى تحليل عمق العلاقة بين الحوافز وجودة الحياة الوظيفية لموظفي الشركة، بما في ذلك تحديد العوامل المؤثرة في الحوافز وتقييم تأثيرها على الرضا الوظيفي. من المهم فهم تأثير العوامل المحفزة على الأداء والرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث يلعب الاكتفاء الوظيفي دورًا كبيرًا في تعزيز الأداء ورضا الموظفين. (Riyanto et al. 2021) تظطلع شركة سابك بموقع ريادي في قطاعها في المملكة العربية السعودية، وتعتبر نموذجًا للشركات الناجحة في توفير فرص العمل وتحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها. (AITaweel, 2021) بالإضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية، يجب أن ينظر أيضًا إلى العوامل الأخرى المؤثرة في الرضا الوظيفي، مثل التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والترقيات وفرص التطوير المهني، والمكافآت غير المالية. (Sathe, 2020) تحقيق الاكتفاء الوظيفي يعتمد على تلبية الحاجات الأساسية للموظفين وتوفير بيئة عمل تشجع التحفيز والحوافز المادية وتعزز رضا

الموظفين. من خلال دراسة تأثير الحوافز المادية والمعنوية، يمكن للشركة تحسين سياساتها وبرامجها التحفيزية لتعزيز الرضا الوظيفي وجودة حياة الموظفين. (ابو ارميلة , 2023) مع توجه الشركة نحو تحقيق الريادة والابتكار في صناعاتها، تكتسب الحوافز المادية أهمية كبيرة في تعزيز الأداء ورفع مستوى الشغف والتحفيز لدى الموظفين. يعتبر تقديم العوائد المالية الجيدة والمكافآت السخية للموظفين جزءاً لا يتجزأ من تعزيز رضاهم الوظيفي ورفاهيتهم. تحظى الشركة بسمعة طيبة في منح المكافآت المادية المستحقة لموظفيها بناءً على الأداء الفردي والجماعي. (Ali and Anwar 2021) إضافةً إلى ذلك، يتم تعزيز رضا الموظفين عن طريق الحوافز المعنوية التي ترتبط بتقديم فرص تطوير الذات والنمو المهني. تهدف الشركة إلى توفير بيئة عمل تشجع على التعلم والتطور الشخصي، من خلال توفير الدورات التدريبية وورش العمل والفرص الداخلية للترقية. بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم الدعم والثقة للموظفين لتحقيق طموحاتهم المهنية وتطوير مهاراتهم. (Hirschi & Spurk, 2021) سيتم تنفيذ هذا البحث في شركة سابع بمدينة الرياض، حيث سيتم استطلاع آراء الموظفين وجمع بيانات حول تجربتهم الشخصية فيما يتعلق بالحوافز المادية والمعنوية. سيتم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية تفصيلية لتحديد العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي. ستستخدم النتائج لتوجيه الشركة في تحسين استراتيجيات الحوافز وخلق بيئة عمل محفزة ومرضية لموظفيها. من خلال تنفيذ هذا البحث وتحليل النتائج، ستحصل الشركة على رؤى قيمة حول الاحتياجات والتوقعات والتطلعات الوظيفية لموظفيها. باختصار، يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على أهمية الحوافز في تعزيز رضا الموظفين ونجاحهم المهني في شركة سابع. من خلال توجيه الاهتمام إلى هذه الجوانب المهمة وتحقيق التوازن المثلى بين الحوافز المادية والمعنوية، يمكن للمؤسسة تحقيق تحسينات كبيرة في أداء موظفيها وتعزيز رغبتهم في البقاء والتطور داخل الشركة. يتطلع فريق الأبحاث في الشركة إلى تحقيق نتائج ملموسة وتطبيق توصيات قابلة للتنفيذ تعزز رفاهية الموظفين وإبداعهم في سبيل مستقبل أفضل للشركة.

2.2. مفهوم الحوافز المادية والمعنوية:

تعريف المتغير المستقل:

الحوافز المادية والمعنوية تشير إلى المكافآت أو المنافع التي تقدم للموظفين لتحفيزهم على أداء أفضل وزيادة رضاهم الوظيفي. الحوافز المادية تتضمن الأجور، المكافآت، الترفقيات، والمزايا

الأخرى ذات القيمة المالية. الحوافز المعنوية تتضمن التقدير الوظيفي، الثناء، التكريم، والدعم النفسي والاجتماعي من الإدارة.

تطور المتغير:

تطور نظريات الحوافز تتبع التحولات في فهم دوافع الإنسان وسلوكه في بيئة العمل. بدءًا من نظرية تايلور للإدارة العلمية التي ركزت بشكل أساسي على الحوافز المادية، وصولاً إلى نظريات أحدث مثل نظرية التوقع التي تعتبر الحوافز المعنوية جزءًا لا يتجزأ من تحفيز الموظفين.

ابعاد المتغير

الحوافز المادية: رواتب، مكافآت، حوافز الأداء، مزايا التقاعد.

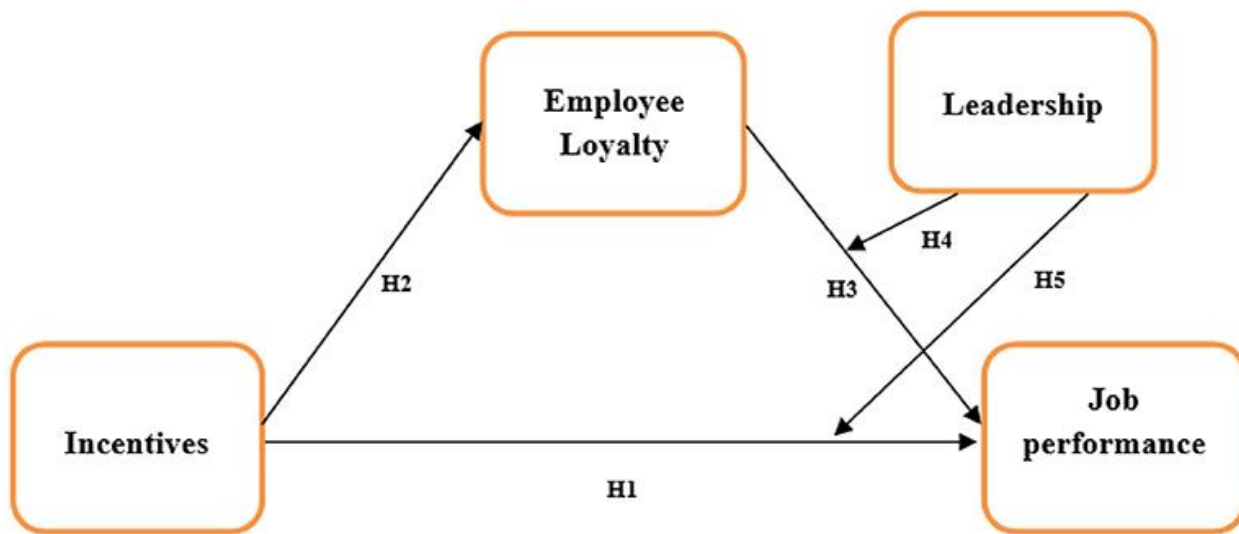
الحوافز المعنوية: التقدير الوظيفي، فرص التطوير المهني، بيئة العمل الداعمة، الاعتراف بالإنجازات

نظريات المتغير:

نظرية هرزبرغ للدافعية-النظافة: تفرق بين العوامل المحفزة (مثل الإنجاز والاعتراف) وعوامل النظافة (مثل الراتب وظروف العمل).

نظرية ماسلو للحاجات: تصنف الحوافز وفقًا لمستويات الحاجات من الأساسية إلى الذاتية.

نظرية التوقع: تبين أن الأداء يعتمد على توقعات الموظف بالحصول على مكافأة مرتبطة بالجهد.



شكل 3: الاطار المفاهيمي (Frankental 2001)

1. الحوافز المادية:

الحوافز المادية تشمل كل العوائد المالية والمزايا الملموسة التي يحصل عليها الموظفون نظير عملهم. في سياق شركة سابك، تتضمن هذه الحوافز ما يلي:

- الرواتب والأجور: تعد الرواتب الأساسية وأي زيادات دورية مثل العلاوات السنوية من الحوافز الرئيسية.
- المكافآت: تشمل المكافآت النقدية المرتبطة بأداء الموظفين، مثل المكافآت السنوية والعلاوات الإنتاجية.
- المزايا الإضافية: مثل التأمين الصحي، صناديق التقاعد، ومكافآت الخدمة الطويلة.

2. الحوافز المعنوية:

الحوافز المعنوية تتعلق بالجوانب الغير مادية التي تحفز الموظفين وتعزز رضاهم الوظيفي من خلال تلبية حاجاتهم النفسية والاجتماعية. في شركة سابك، يمكن أن تشمل:

- التقدير والاعتراف: تشمل الجوائز والتنويهات العلنية التي تقدم للموظفين تقديرًا لجهودهم المميزة.
 - فرص التطوير الوظيفي: توفير الفرص للتدريب والتعليم المستمر، وفرص الترقية التي تعزز من تطور الموظفين المهني.
 - بيئة العمل: تشمل خلق بيئة عمل داعمة وتعاونية تساهم في رفاهية الموظفين.
- تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي:

الحوافز المادية والمعنوية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث تؤثر بشكل مباشر على كيفية إدراك الموظفين لقيمة عملهم ومكانتهم داخل الشركة. الحوافز المادية توفر الأمان المالي وتعزز الشعور بالاستقرار، بينما تساهم الحوافز المعنوية في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، مما يزيد من الانتماء والولاء للشركة.

2.3. مفهوم الرضا الوظيفي:

تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو مقياس لمدى رضا الموظفين عن وظائفهم والظروف المحيطة بها. يشمل هذا الشعور بالرضا عن العناصر مثل طبيعة العمل، الأجور، الأمان الوظيفي، البيئة العملية، العلاقات مع الزملاء والمدراء، وفرص التطور المهني.

تطور الرضا الوظيفي:

تطور نظريات الرضا الوظيفي مرتبط بفهم تأثير الظروف الوظيفية والعوامل الشخصية على شعور الفرد بالرضا أو عدمه. نظريات مثل نظرية هيرزبرغ للدافعية-النظافة ونظرية ماسلو للحاجات تعتبر من الأساسيات في هذا المجال وقد مرت بتطورات متعددة مع مرور الزمن.

أبعاد الرضا الوظيفي:

الحاجة للإنجاز والتقدير: يشمل الشعور بالرضا عند تحقيق الإنجازات والحصول على التقدير الملائم.

ظروف العمل: تشمل البيئة الفيزيائية والأمان والموارد المتاحة.

العلاقات مع الزملاء والمديرين: تأثير التفاعلات الشخصية والدعم المهني على الرضا الوظيفي.

الأمان الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة: الشعور بالأمان في الوظيفة والقدرة على التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الخاصة.

نظريات الرضا الوظيفي:

نظرية هيرزبرغ (الدافعية-النظافة): تفرق بين العوامل المحفزة التي تساهم بشكل مباشر في الرضا الوظيفي وعوامل النظافة التي تؤثر سلباً إذا لم تكن متوفرة.

نظرية ماسلو للحاجات: تربط بين تلبية حاجات الفرد المتدرجة من الأساسية إلى الذاتية ومستوى الرضا الوظيفي

مؤشرات الرضا الوظيفي:

- لقياس الرضا الوظيفي ضمن شركة سابق، يمكن الاعتماد على عدة مؤشرات تقييمية، منها:

- الانخراط الوظيفي: مستوى تفاعل وانخراط الموظفين في عملهم ومدى إسهامهم في مهامهم اليومية.

- الغياب والدوران الوظيفي: معدلات الغياب والتغييرات في العمالة كمؤشرات سلبية على انخفاض الرضا الوظيفي.

- الأداء الوظيفي: التقييمات الدورية لأداء الموظفين كمؤشر على مدى رضاهم عن العمل.

تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي:

العلاقة بين الحوافز (المتغير المستقل) والرضا الوظيفي (المتغير التابع) هي جوهر هذه الدراسة. يُعتقد أن تحسين الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي بالطرق التالية:

- المادية: تحسين الأجور والمكافآت يعزز من الشعور بالأمان الاقتصادي والاعتراف بالجهد، مما يزيد الرضا.
- المعنوية: تقدير الجهود وتوفير بيئة عمل داعمة وفرص للنمو المهني يعزز من الرضا العاطفي والمهني لدى الموظفين.

الأهمية البحثية:

فهم كيفية تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي يمكن أن يساعد شركة سابك في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الموارد البشرية، بما يحقق تحسين الأداء العام ويدعم الاستقرار الوظيفي والتنمية المستدامة.

2.4. العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي:

أساس العلاقة:

نظريات الدافعية: الرضا الوظيفي غالبًا ما يُنظر إليه من خلال نظرية هرتزبرغ للعاملين، التي تفصل بين العوامل الدافعة (مثل التقدير والإنجاز) وعوامل النظافة (مثل الراتب وظروف العمل). هذه النظرية تدعم فكرة أن الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن تلعب دورًا في تحسين الرضا الوظيفي.

الدعم البيئي: البحوث تشير إلى أن البيئة المحفزة، سواء كانت مادية أو معنوية، تزيد من مستويات الرضا الوظيفي لأنها تخلق شعورًا بالقيمة والاستقرار بين الموظفين.

الحوافز المادية وتأثيرها على الرضا الوظيفي:

- الأمان المالي: الرواتب التنافسية والمكافآت النقدية توفر الأمان المالي، وهو ما يعد عاملاً مهماً في الرضا الوظيفي.
- الاعتراف بالإنجاز: المكافآت المالية المرتبطة بالأداء تعزز من شعور الموظفين بالتقدير لجهودهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.

الحوافز المعنوية وتأثيرها على الرضا الوظيفي:

- التطور الوظيفي والتدريب: الفرص المتاحة للتطوير الوظيفي والتدريب المستمر تساهم في شعور الموظفين بأنهم ينمون مهنيًا، مما يعزز رضاهم.
- الاعتراف والتقدير: الثناء والتقدير من الإدارة والزملاء يمكن أن يحفز الموظفين ويزيد من رضاهم عن العمل.

التفاعل بين الحوافز المادية والمعنوية:

يعتقد أن التفاعل بين الحوافز المادية والمعنوية يوفر أكبر تأثير على الرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأنهم محل تقدير من خلال الحوافز المادية والمعنوية، فإن ذلك يزيد من التزامهم ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي معقدة ومتداخلة. يمكن للحوافز المادية أن تؤمن الأساس الأساسي للرضا، بينما تعمل الحوافز المعنوية على تعزيز هذا الرضا وتعميقه. في بيئة شركة سابك، يجب النظر إلى هذه العوامل بشكل شامل لفهم كيفية تحسين الرضا الوظيفي والأداء العام.

لعلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي تم تناولها في العديد من الدراسات الأكاديمية التي أظهرت أنماطاً وصراعات وفجوات مختلفة في البحوث السابقة.

الأنماط: وُجد عادة أن هناك علاقة إيجابية بين توفير الحوافز المادية والمعنوية ومستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين. الدراسات التي استخدمت نظرية الدافعية الذاتية أكدت أن تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية وأشكال التحفيز الذاتي مرتبطة بتحسين أداء الموظفين ورضاهم والتزامهم بالعمل.

الصراعات: تكشف بعض الدراسات عن تناقضات في تأثير الحوافز، مشيرة إلى أن بعض الحوافز المادية قد لا تحقق الأهداف المرجوة في بيئات معينة أو قد تكون أقل فعالية بالمقارنة مع الحوافز المعنوية التي تشمل التقدير والدعم المهني.

الفجوات: لوحظ وجود فجوة في البحث تتعلق بتأثير التحيزات الثقافية والاختلافات الفردية على فعالية الحوافز. البحوث المستقبلية مدعوة لاستكشاف كيف يمكن أن تؤثر الخلفيات الثقافية المتنوعة والتوجهات الشخصية على الطريقة التي يستجيب بها الموظفون للحوافز المختلفة.

توصي الدراسات بضرورة النظر في عوامل مثل سياق العمل، نوع الوظيفة، هيكل الأجور، والتوجهات السببية كمعدلات قد تؤثر على فعالية الحوافز. كما يشدد الباحثون على أهمية اعتماد

التصاميم التجريبية والطولية للحصول على فهم أعمق للعلاقات السببية بين الحوافز والرضا الوظيفي.

2.5. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي داخل شركة سابك بالرياض، تمكنا من استكشاف مدى تأثير هذه الحوافز في تحفيز الموظفين وزيادة مستويات رضاهم الوظيفي. من خلال البيانات التي تم جمعها والتحليلات المفصلة، أظهرت النتائج بوضوح أن الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، لها دور حاسم في شكل ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

أولاً، تبين أن الحوافز المادية مثل الرواتب التنافسية، المكافآت الأدائية، والمزايا الإضافية مثل التأمين الصحي وصناديق التقاعد تلعب دوراً أساسياً في توفير الأمان الوظيفي للموظفين، مما يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي. هذه العناصر تمثل الأساس الذي يمكن على أساسه بناء رضا الموظفين والحفاظ عليه.

ثانياً، أكدت الدراسة على أهمية الحوافز المعنوية كالتقدير الوظيفي، فرص التطور المهني، وبيئة العمل الداعمة في تعزيز الرضا الوظيفي. الحوافز المعنوية تساعد في تلبية الحاجات النفسية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الانتماء والالتزام تجاه الشركة. الدراسة وجدت أن الموظفين الذين يشعرون بالتقدير والاعتراف بإنجازاتهم يظهرون مستويات أعلى من الرضا والمشاركة في أعمالهم.

من خلال التحليل المتعمق، تم الكشف عن أن توفير مزيج متوازن من الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن يحقق أفضل النتائج في تعزيز الرضا الوظيفي. شركة سابك، بصفتها إحدى الشركات الرائدة في مجالها، يمكنها تطبيق هذه المعرفة بشكل استراتيجي لتحسين برامج الحوافز الخاصة بها، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والحفاظ على مواهبها الأساسية.

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي. الأدبيات توضح أن الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين، بينما تلعب الحوافز المعنوية دورًا حاسمًا في تعزيز الالتزام والرضا من خلال الاعتراف والدعم المهني. ومع ذلك، تظهر الدراسات أيضاً أن الفعالية النسبية لهذه الحوافز يمكن أن تختلف بناءً على السياق الثقافي والفردية للموظفين.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

يحت هذا البحث على استكشاف أكثر عمقاً للعوامل التي تؤثر على العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي. ينبغي أن تركز الدراسات المستقبلية على استخدام التصاميم التجريبية والطولية لفهم الآثار السببية بشكل أفضل. كما أن هناك حاجة لدراسة تأثير التحيزات الثقافية والاختلافات الفردية لتعزيز فعالية برامج الحوافز في مختلف البيئات العملية.

المساهمات الإجمالية لهذا البحث

هذا البحث يساهم في الأدبيات الأكاديمية من خلال توفير تحليل شامل لكيفية تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي في بيئة عمل محددة، مثل شركة سابك في الرياض. من خلال التركيز على هذا السياق، يقدم البحث فهماً أعمق للتحديات والفرص التي تواجه تطبيق نظريات الحوافز العالمية في سياقات محلية محددة. كما يعزز من فهم السياسات المؤسسية التي يمكن أن تحسن بيئة العمل وتعزز الرضا الوظيفي للموظفين.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

❖ المتغير المستقل (أثر الحوافز):

سيتم تقييم أثر الحوافز باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بأثر الحوافز. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من أثر الحوافز مثل الحوافز المادية والحوافز المعنوية والحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة الرضا الوظيفي وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين أثر الحوافز بناء على النتائج المستخلصة

❖ المتغير التابع (الرضا الوظيفي):

سيتم تقييم الرضا الوظيفي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الرضا الوظيفي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الرضا الوظيفي بناء على الأسئلة التي تخص الرضا الوظيفي ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الرضا الوظيفي للموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها للرضا الوظيفي. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الرضا الوظيفي للموظفين لبناء النتائج المستخلصة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

• فلسفة البحث: الوضعية

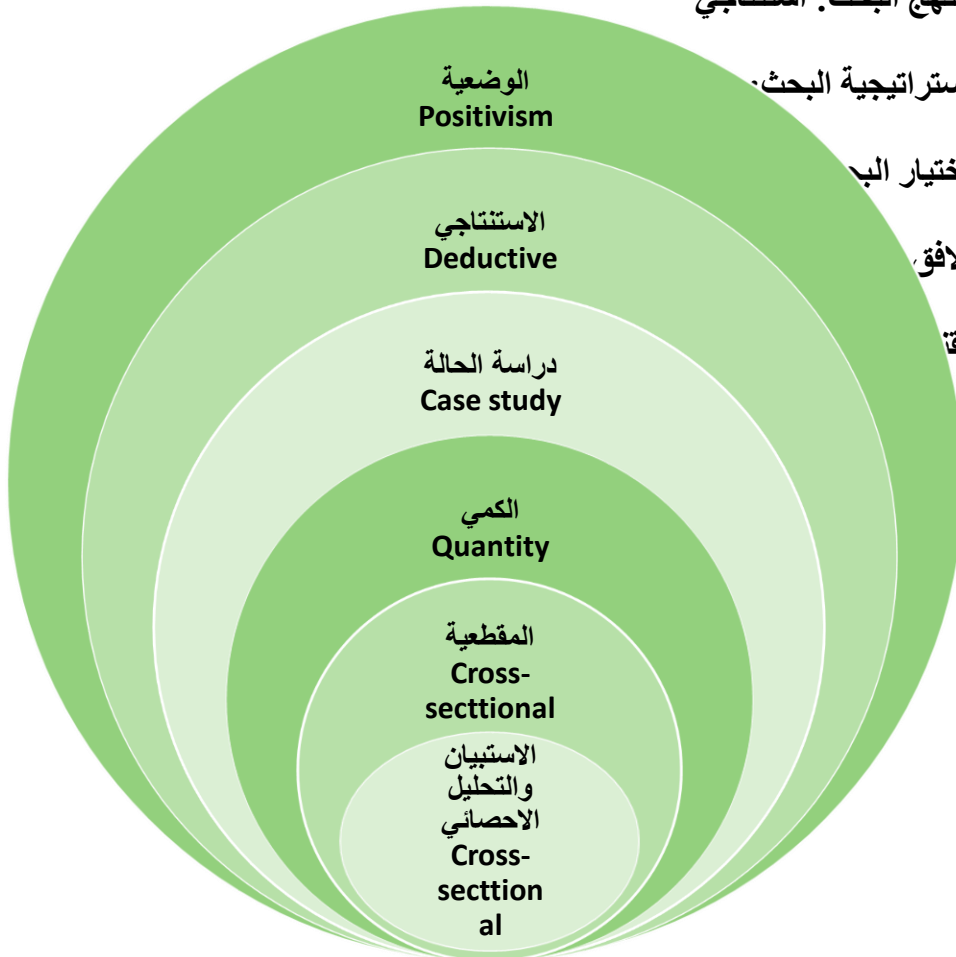
• منهج البحث: استنتاجي

• استراتيجية البحث:

• اختيار الب

• الافق

• تقا



الشكل 4: ملخص منهجية البحث (اعداد الطالب)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو الموظفين في شركة سابك بالرياض، حيث تعتبر سابك واحدة من أبرز الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية. تلتزم الشركة بتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة لموظفيها من خلال تقديم حوافز متنوعة تساهم في تعزيز رضاهم الوظيفي. بفضل كوارها المؤهلة واستخدامها لأحدث التقنيات الصناعية، تلعب سابك دورًا محوريًا في تطوير الكفاءات وتحقيق الإنجازات. كما تتميز الشركة بتعزيز التعاون مع المجتمع المحلي والمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني، مما جعلها نموذجًا رائدًا في مجال الصناعات التحويلية.

❖ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة الموظفين في شركة سابك بالرياض والبالغ عددهم (40) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (36) موظف، وقد قام (36) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 90% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة سابك	40	100%
المجموع	40	100%

❖ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة (36) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (40) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع

البحث البالغ عددهم 40 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

النسبة المئوية	عدد الموظفين	التصنيف
90%	36	موظفي شركة سابك
90%	36	المجموع

❖ طرق وتقنيات أخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات أخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

❖ المتغير المستقل: (أثر الحوافز)

واعتمد الباحث على استبانة (Marquardt). وذلك لقياس أثر الحوافز وذلك من حيث 3 ابعاد وهي الحوافز المالية والحوافز المعنوية والحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير

الوظيفي عاون بأجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد الحوافز المالية يتكون 4 عناصر، وبعد الحوافز المعنوية يتكون من 4 عناصر ، وبعد الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2=محايد، 3= غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل أثر الحوافز.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
أثر الحوافز	الحوافز المادية	4	Marquardt, M. J. (2007). Relationship between employees' beliefs regarding training benefits and organizational commitment in a petroleum company in the State of Qatar. International Journal of Training and Development, 11(1), 49-70.
	الحوافز المعنوية	4	
	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

❖ المتغير التابع: (الرضا الوظيفي)

واعتمد الباحث على استبانة (بوطواطو وآخرون). وذلك لقياس المتغير التابع الرضا الوظيفي، وذلك من حيث العبارات الخاصة للرضا الوظيفي، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2=محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الرضا الوظيفي.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
----------------	--------------	--------

الرضا الوظيفي	12	بوطواطو, امين, بسلطان, عمر, & رجم خالد. أثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR (Doctoral dissertation).
---------------	----	--

المصدر: الطالب

3.6. أنواع البيانات

❖ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

← تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

❖ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى الرضا الوظيفي وربطه بآثار الحوافز. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول أثر الحوافز مثل الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي، وارتباطها بمستوى الرضا الوظيفي.
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.

- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك.

❖ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول اثر الحوافز وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين في شركة سابك.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي (الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم توضيح منهجية البحث المتبعة في دراسة أثر الحوافز على الرضا الوظيفي في شركة سابق. تم استخدام تصميم بحث وصفي وتحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين ومقابلات شخصية مع مديري الأقسام. هذا الجمع الشامل للبيانات يضمن الحصول على رؤى دقيقة ومفيدة حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي.

كما تم تحديد عينة البحث بعناية لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية داخل الشركة، مما يعزز دقة النتائج وعموميتها. سيتم استخدام أساليب تحليل إحصائي متقدمة لفحص الفرضيات المطروحة، مما يوفر إطارًا علميًا يمكن الاعتماد عليه في تحليل البيانات.

تساهم هذه المنهجية في فهم العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي بشكل أعمق، مما يمكن صانعي القرار من تطوير استراتيجيات تحفيزية فعالة تعزز من أداء الموظفين ورضاهم داخل بيئة العمل.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

❖ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).

- العمر ويشمل (أقل من 25 سنة – من 26 الى 30 سنة – من 31 الى 35 سنة – أكبر من 40 سنة).
- المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم- بكالوريوس – ماجستير – اخرى).
- سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 الى 10 سنوات – من 10 الى 15 سنة – من 15 سنة فأكثر).

❖ الجدول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

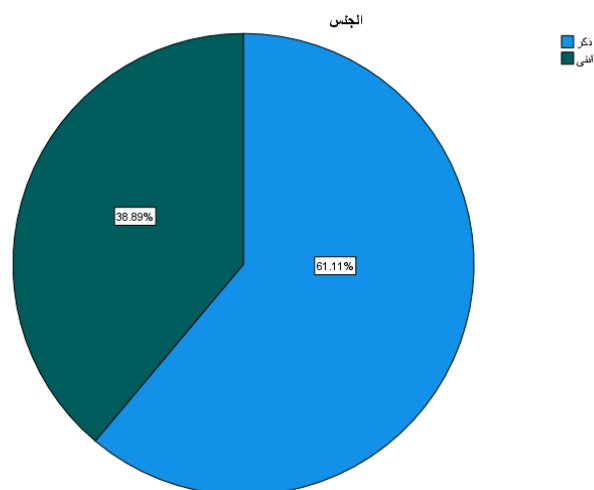
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-36 شخص)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	22	%61.1
	أنثى	14	%38.9
	الإجمالي	36	%100
الفئة العمرية	اقل من 25 سنة	6	16.7
	من 26 إلى 30 سنة	21	%58.3
	من 31 إلى 35 سنة	5	%13.9
	اكبر من 40 سنة	4	%11.1
	الإجمالي	36	%100
المستوى التعليمي	دبلوم	4	%11.1
	بكالوريوس	19	% 52.8
	ماجستير	13	%36.1
	اخرى	0	%0.0
	الإجمالي	36	%100
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	11	%30.6
	من 5 إلى 10 سنوات	15	%41.7
	من 10 إلى 15 سنة	7	%19.4
	من 15 سنة فاكثر	3	%8.3
	الإجمالي	36	%100

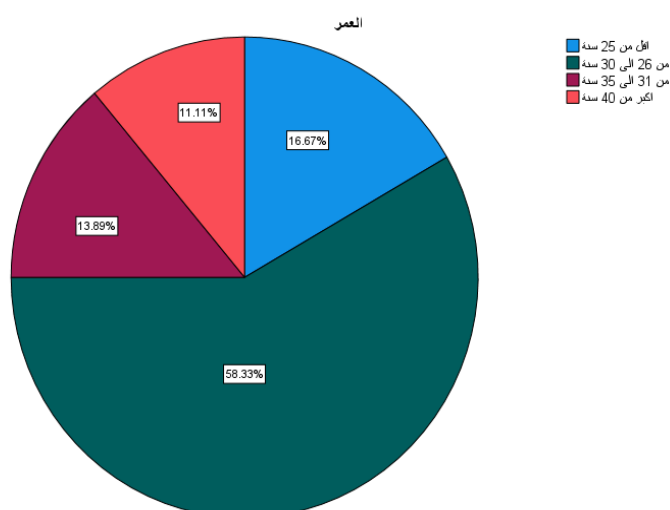
❖ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الإناث 14 حيث يعادل 38.9% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 22 حيث يعادل 61.1% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



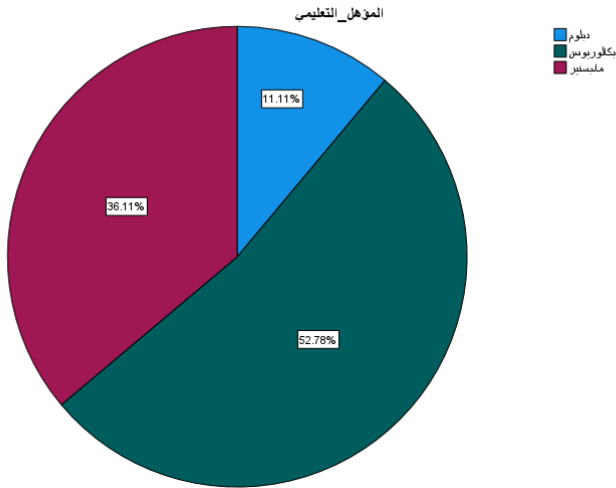
تصنيف العينة وفقا للجنس

- **أما بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 6 اشخاص أعمارهم اقل من 25 سنة أي ما يعادل 16.7% من عينة الدراسة، وهناك 21 شخص أعمارهم تتراوح بين 26 الى 30 سنة أي ما يعادل 58.3% من عينة الدراسة، وهناك 5 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 31 الى 35 سنة أي ما يعادل 13.9% من عينة الدراسة، وهناك 4 اشخاص أعمارهم اكبر من 40 سنة أي ما يعادل 11.1% كما هو موضح بالشكل التالي:



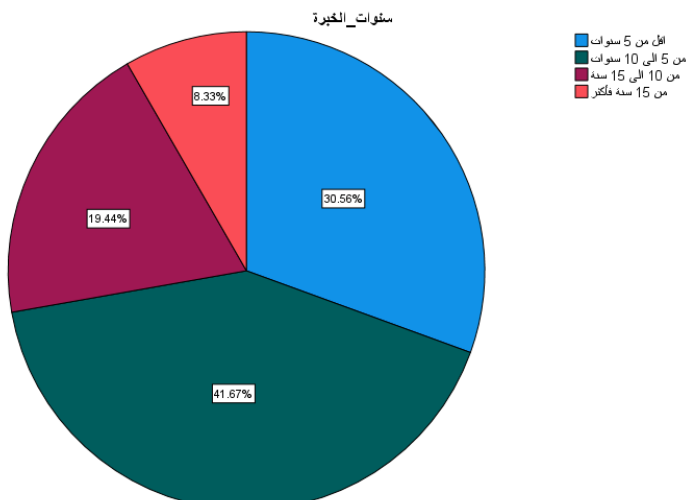
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمؤهل التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 4 أشخاص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 11.1% من عينة الدراسة، وهناك 19 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 52.8% من عينة الدراسة، وهناك 13 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 36.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

أما بالنسبة للخبرة المهنية: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 11 شخص خبرتهم المهنية من اقل من 5 سنوات اي ما يعادل 30.6% من عينة الدراسة، وبينما هناك 15 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات ما يعادل 41.7% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 7 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنة ما يعادل 19.4% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 4 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية من 15 سنة فاكثر ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser (1974, معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

◀ الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.670	0.709	0.00	0.525	0.597	0.622	A1	الحوافز المادية	أثر الحوافز
		0.00	0.500	0.612		A2		
		0.00	0.447	0.889		A3		
		0.00	0.319	0.760		A4		
	0.685	0.00	0.424	0.644		B1	الحوافز المعنوية	
		0.00	0.280	0.792		B2		
		0.00	0.280	0.789		B3		
		0.00	0.507	0.564		B4		
	0.605	0.00	0.599	0.539		C1	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	
		0.00	0.696	0.505		C2		
		0.00	0.676	0.753		C3		
		0.00	0.280	0.623		C4		
0.787		0.00	0.398	0.844	0.705	D1	الرضا الوظيفي	
		0.00	0.280	0.916		D2		
		0.00	0.280	0.698		D3		
		0.00	0.487	0.748		D4		
		0.00	0.447	0.766		D5		
		0.00	0.398	0.876		D6		
		0.00	0.424	0.742		D7		
		0.00	0.513	0.666		D8		
		0.00	0.319	0.617		D9		
		0.00	0.577	0.713		D10		
		0.00	0.398	0.848		D11		
		0.00	0.447	0.883		D12		

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

❖ يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس أثر الحوافز: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط متوسط مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.6 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير أثر الحوافز ككل الذي يساوي 0.670, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد أثر الحوافز (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية ، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) هي 0.605, 0.684, 0.709, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- مقياس الرضا الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير الرضا الوظيفي هو 0.787 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

❖ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (2010) Hair et al , يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لأدات الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.745	0.869	4	الحوافز المادية	أثر الحوافز
	0.865	4	الحوافز المعنوية	
	0.911	4	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	
0.866		12	الرضا الوظيفي	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

❖ يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- أثر الحوافز: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, هو: 0.745. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد أثر الحوافز ، على الترتيب هم الحوافز المادية: (0.869)، الحوافز المعنوية: (0.865)، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي: (0.911). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (2010) Hair et al , فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.866 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وقال Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

◀ وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق لما يلي:

❖ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة

المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي أثر الحوافز وابعاده, وكذلك مستوى الرضا الوظيفي ككل , وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة., وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
أثر الحوافز	الحوافز المادية	1.19		0.244		موافق		مرتفع	
	الحوافز المعنوية	1.18	1.22	0.243	0.235	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	1.32		0.395		موافق		مرتفع	
الرضا الوظيفي		1.14		0.251		موافق		مرتفع	

❖ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (أثر الحوافز): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من أثر الحوافز. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.22) بنسبة موافقة بلغت (40.6%) عند إنحراف معياري (0.235), كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد أثر الحوافز, أن الأبعاد الثلاثة لمتغير أثر الحوافز (الحوافز المادية, الحوافز المعنوية, الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (الحوافز المادية) هو (1.19) بنسبة موافقة (39.6%) عند إنحراف معياري (0.244), المتوسط الحسابي لبعد (الحوافز المعنوية) هو

(1.18) بنسبة موافقة حوالي (39.3%) عند إنحراف معياري (0.243), بلغ المتوسط الحسابي لبعدها (الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) هو (1.32) بنسبة موافقة (44%) عند إنحراف معياري (0.395).

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الرضا الوظيفي): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الرضا مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لموظفي شركة سابك بالرياض و حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.14) بنسبة موافقة بلغت (38%) عند إنحراف معياري (0.251).

◀ وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (أثر الحوافز وابعاده) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه لموظفي شركة سابك بالرياض مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الأداء ككل) ذات مستوى مرتفع في لموظفي شركة سابك بالرياض , وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	أثر الحوافز	الحوافز المادية	الحوافز المعنوية	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	الرضا الوظيفي
أثر الحوافز	Pearson Correlation	.830**	.784**	.837**	.766**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36
الحوافز المادية	Pearson Correlation	1	.556**	.529**	.566**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	36	36	36	36
الحوافز المعنوية	Pearson Correlation	.784**	.556**	.434**	.828**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.008	<.001
	N	36	36	36	36
الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	Pearson Correlation	.837**	.529**	.434**	.522**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.008	.001
	N	36	36	36	36
الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	.766**	.566**	.828**	.522**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001
	N	36	36	36	36

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي أثر الحوافز وأبعاده (كمتغير مستقل) والرضا الوظيفي (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.766) بين أثر الحوافز وأبعاده كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من أثر الحوافز (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) عند معامل ارتباط: 0.837، 0.784، 0.830، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع.

◀ يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين أثر الحوافز وبين متغير أثر الحوافز ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي قوي بين أثر الحوافز وبين أبعادها (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS, SPSS V, 28 على النحو التالي:

❖ الفرض الرئيسي للدراسة:

⇐ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أثر الحوافز والرضا الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

⇐ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي.

⇐ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي.

⇐ ف: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي

والرضا الوظيفي.

❖ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

- ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أثر الحوافز والرضا الوظيفي.

◀ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين أثر الحوافز (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.575	.164

a. Predictors: (Constant), أثر الحوافز

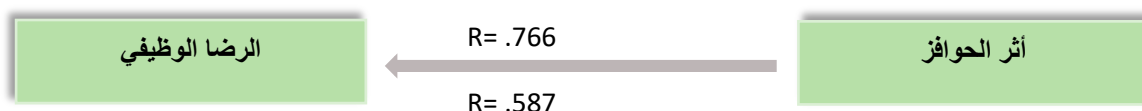
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.300	1	1.300	48.418	<.001 ^b
	Residual	.913	34	.027		
	Total	2.214	35			

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), أثر الحوافز

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.135	.147		.917	.366	-.164	.433
	أثر الحوافز	.822	.118	.766	6.958	<.001	.582	1.062

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.766$) إلى وجود ارتباط موجب قوية بين أثر الحوافز (اجمالاً) والرضا الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (58.7%) من التباين الحاصل والرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أثر الحوافز.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

على النتائج

وبناءً

يتم قبول

الفرض

الرئيسي

ينص على

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.695	.139

a. Predictors: (Constant), الحوافز المتعلقة بالتدريب والتطوير الوظيفي, الحوافز المعنوية,

الحوافز المادية

السابقة

صحة

الذي

وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أثر الحوافز (اجمالاً) كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

❖ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الحوافز المادية محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الحوافز المعنوية محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المتعلقة بالتدريب والتطوير الوظيفي والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الحوافز المتعلقة بالتدريب والتطوير الوظيفي محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear

.Regression Analysis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.597	3	.532	27.623	<.001 ^b
	Residual	.617	32	.019		
	Total	2.214	35			

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

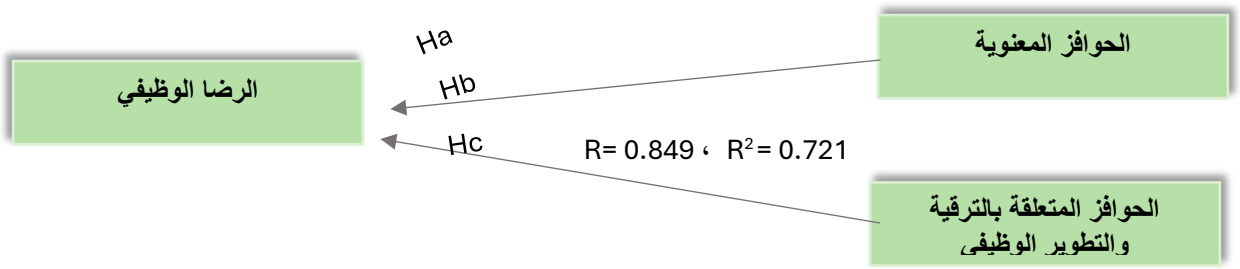
b. Predictors: (Constant), الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي, الحوافز المعنوية, الحوافز المادية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.031	.132		.235	.815	-.238	.300
	الحوافز المادية	.084	.126	.081	.667	.510	-.172	.339
	الحوافز المعنوية	.733	.119	.708	6.178	<.001	.492	.975
	الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي	.110	.071	.172	1.533	.135	-.036	.255

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

الحوافز المادية



❖ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.849$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد أثر الحوافز (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي) والرضا الوظيفي
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (72.1%) من التباين الحاصل الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد أثر الحوافز.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).

◀ وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية كمتغير مستقل الرضا الوظيفي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الاولى والثالثة والذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي كمتغير مستقل الرضا الوظيفي كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، حيث تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة لتقييم العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الرضا الوظيفي. النتائج التي تم التوصل إليها تشير بوضوح إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي، مما يعزز فرضيات الدراسة ويؤكد أهمية الحوافز في تعزيز أداء الموظفين.

عند تحليل تأثير الحوافز بشكل منفصل، تبين أن الحوافز المادية، مثل المكافآت المالية والزيادات في الرواتب، لها تأثير ملحوظ على رفع مستوى الرضا الوظيفي. في المقابل، أظهرت الحوافز المعنوية، مثل التقدير والاعتراف بالجهود، دوراً مهماً في تعزيز الشعور بالانتماء والالتزام لدى الموظفين. هذا يعكس أهمية دمج كلا النوعين من الحوافز في استراتيجيات التحفيز المتبعة في الشركات.

كما تم التطرق إلى الفجوات الموجودة في تطبيق الحوافز، حيث أظهرت النتائج أن هناك حاجة ملحة لتطوير برامج تحفيزية تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين. يتطلب ذلك من إدارة الموارد البشرية تعزيز قنوات التواصل مع الموظفين لفهم احتياجاتهم بشكل أفضل، وتطبيق استراتيجيات تحفيز مخصصة لكل فرد وفقاً لمتطلباته.

تعتبر النتائج التي تم التوصل إليها دليلاً قوياً على أهمية تصميم برامج تحفيزية شاملة ومتكاملة، تراعي العوامل الفردية والجماعية، بهدف تحسين الأداء العام وزيادة مستويات الرضا الوظيفي. في الفصل التالي، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات المستندة إلى هذه النتائج، والتي تهدف إلى تحسين استراتيجيات التحفيز في شركة سابك، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية وفعالة.

قائمة المراجع

المراجع :

1- أبو حيمد، محمد، (1111) أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 12، جدة.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/153473>

2- الامين، براهيم محمد، 2016، تأثير الرضا الوظيفي على إداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/440>

3- الغامدي، د. عبدالله محمد، (1112) التحفيز الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة العلوم الإدارية.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/17/5/5/2847>

4- محمد، د. محمد إسماعيل علي، (1111) التحفيز الوظيفي مفهومه وأنواعه وأساليبه، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

<https://www.business4lions.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8/%AD%D9%81%D9%8A%D8%B2>

5- الحوافز في مجال الأعمال دراسة نظرية تطبيقية د/ نبيل شعيب عبده.

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/18881/1/LAHBIB-IBRAHIM.pdf>

6- اليدوي علي محمد البشير، 2020 ، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين ، مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/download/496/459>

7- Akdere, M. & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. Human Resource Development Quarterly.

8. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. Psychological Bulletin, 125(6), 627-668.

9. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2001). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
10. Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*. Sage Publications.
11. Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96.
12. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
13. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
14. Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522.
15. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
16. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.

- 17.Noë, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. McGraw-Hill Education.
- 18.Pfeffer, J. (1998). The human equation: Building profits by putting people first. Harvard Business School Press.
- 19.Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- 20.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. Pearson.
- 21.Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571-600.
- 22.Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- 23.
24. الخالدي, م. (2017). تأثير الحوافز المادية على الرضا الوظيفي. *مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية*, 12(3), 45-60.
25. الأميري, س. (2019). الحوافز المعنوية وأثرها على أداء الموظفين. *المجلة العربية لعلم النفس*, 8(2), 112-128.

26. رضا, ع. (2018). الرضا الوظيفي في الشركات المتعددة الجنسيات. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*, 9(1), 75-92.
27. الفاروقي, ج. الدين. (2016). نظريات الحوافز وتطبيقاتها في القطاع الصناعي. *مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية*, 5(4), 134-150.
28. حمدان, ل. (2020). تأثير الاعتراف الوظيفي على الرضا الوظيفي. *مجلة الدراسات النفسية والاجتماعية*, 11(3), 201-215.
29. المطيري, ف. (2021). العلاقة بين الحوافز والولاء الوظيفي. *المجلة السعودية للإدارة العامة*, 15(1), 88-104.
30. الشهري, ن. (2018). تأثير برامج الحوافز على الإنتاجية. *مجلة الابتكار في الإدارة*, 7(4), 177-198.
31. الزهراني, أ. (2019). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي في القطاع الحكومي. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*, 10(2), 95-110.
32. المالكي, ه. (2020). الرضا الوظيفي وأنظمة الحوافز في الشركات الناشئة. *مجلة الإدارة والابتكار*, 6(3), 215-230.
33. Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
34. AlTaweel, I. R. S. (2021). Effect of Total Quality Management Practices on Innovation of Industrial Companies in Saudi Arabia: The Case of Saudi Basic Industrial Corporation (SABIC). *International Journal of Management (IJM)*.
35. Sathe, S. V. (2020). Effect of monetary and non-monetary benefits on

job satisfaction of librarians from college libraries affiliated to pune university.

36. ابو ارميلة, ميساء , و ميساء (2023). الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي

لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية .مجلة كلية التربية (أسيوط) .

37.Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21-30 .

38.Hirschi, A. & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior.

39.Al-Emadi, M. A., & Marquardt, M. J. (2007). Relationship between employees' beliefs regarding training benefits and organizational commitment in a petroleum company in the State of Qatar. International Journal of Training and Development, 11(1), 49-70.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2007.00269.x>

40. بوطواطو, امين, بسلطان, عمر , & رجم خالد. أثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي دراسة .

ENAFOR (Doctoral dissertation). حالة بالمؤسسة الوطنية للتتقيب

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/17414>

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

أُتقدم لحضراتكم الكرام بهذا الاستبيان المتمم لبحث بعنوان " أثر الحوافز على

الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة سايك بالرياض "

حيث يهدف هذا البحث للنظر في معرفة الأثر الفعلي للحوافز على الرضا الوظيفي،

لذا ارجوا من حضراتكم تعبئة الاستبيان المرفق بما يتناسب مع رأيكم الشخصي،

علماً ان جميع معلوماتكم سيتم الحفاظ عليها بكل سرية.

شاكرة لكم تعاونكم ومشاركاتكم.

المعلومات الشخصية:

الجنس:

انثى ذكر

الفئة العمرية:

☐ أقل من 25

☐ 26 إلى 30

☐ 31 إلى 35

☐ أكثر من 40

المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ أخرى

سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ من 10 إلى 15 سنوات

☐ من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الاول: أثر الحوافز

الرقم				اثر الحوافز
الحوافز المالية				موافق
				محايد
				غير موافق

1	الحوافز المالية تزيد من التزامي بإنجاز المهام الموكلة إلي.			
2	أشعر بأن الحوافز المالية تعزز من رضا الموظفين في العمل.			
3	الحوافز المالية التي تقدمها الشركة تساهم في تحسين أدائي الشخصي.			
4	تعتبر الحوافز المالية أداة فعالة لجذب الموظفين ذوي الكفاءة العالية.			
الحوافز المعنوية				
	موافق	محايد	غير موافق	
5	التقدير المعنوي الذي أتلقيه من الإدارة يحفزني على الأداء بشكل أفضل.			
6	أعتبر أن الثناء المعنوي يعزز من شعوري بالانتماء للمؤسسة.			
7	أشعر بأن الحوافز المعنوية لها تأثير أكبر من الحوافز المالية على أدائي.			
8	تقديم الشكر والتقدير من قبل المديرين يشجعني على الاستمرار في العمل بجدية.			
الحوافز المتعلقة بالترقية والتطوير الوظيفي				
	موافق	محايد	غير موافق	
9	أعتقد أن فرص الترقية والتطوير الوظيفي تشجعني على العمل بجد أكبر.			
10	أشعر بأن النظام الداخلي في الشركة يوفر فرصاً كافية للتطوير المهني.			
11	الترقيات التي تقدمها الشركة تعتمد على أداء الموظفين وليس على العلاقات الشخصية.			
12	الحوافز المتعلقة بالتطوير الوظيفي تشجعني على مواصلة العمل في المؤسسة.			

الاستبيان الثاني: الرضا الوظيفي

الرقم	الرضا الوظيفي			
العبارات	موافق	محايد	غير موافق	

1	هل يناسب العمل الذي تؤديه مع قدراتك ومؤهلاتك العلمية.		
2	إذا واجهتك صعوبات ومشاكل في العمل هل يتم مساعدتك في حلها.		
3	يشعر الموظفون في الشركة بالاستقرار والأمن الوظيفي.		
4	هل أنت راض على منصب عملك.		
5	هل أنت راض على أسس الترقية في المؤسسة		
6	هل أنت راض عن نمط الإشراف والقيادة		
7	هل انت راض عن ظروف العمل التي تعمل فيها		
8	هل تشعر بالعدالة في إعطاء الحوافز للعاملين		
9	هل يتم تصميم برامج تقييم الأداء بشكل عادل		
10	هل تقوم المؤسسة بتحسين مستوى رضاكم عن العمل		
11	أعتبر أن راتبي مناسب لمستوى جهودي.		
12	أستمتع بالتحديات التي أواجهها في وظيفتي.		